

# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

Ayacucho, **29 MAYO 2025**

## VISTO:

El Informe de Órgano Instructor N° 021-2025--GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, de fecha 23 de mayo de 2025, Carta de Órgano Instructor N° 363-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado el 29 de mayo de 2024, el Informe de Precalificación N° 059-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de mayo del 2024, y demás actuados vinculados al Expediente N° 39-K-2023-HRA/ST, respecto del proceso seguido contra el servidor **JOHNNY ONCEBAY PARIONA**, y;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme se señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;



Que, mediante la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión ha sido actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, señalando que dichas disposiciones resultan aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057; y, que, desde el 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y en el Título VI del Libro I de su Reglamento General, para todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales mencionados, por hechos cometidos a partir de la fecha indicada;



Que, del artículo 88.- de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil que establece que "las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: c) Destitución; asimismo, el segundo párrafo del artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil establece que "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, **el cual puede modificar la sanción propuesta**. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil."; (Resaltado nuestro);

# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

Ayacucho, 29 Mayo 2025

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM en el literal c) del Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, establece que, "En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción". La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor;

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece que los PAD<sup>1</sup> instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; asimismo, la misma Directiva en el Anexo F establece la estructura que debe contener el acto de sanción disciplinaria;

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – dispone que "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.". "La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor";

Que, el artículo 115° del Decreto Supremo 040-2014-PCM del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, establece que, "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación";

Que, el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establece la siguiente estructura:

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

<sup>1</sup> Procedimientos administrativos disciplinarios.

# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

Ayacucho, **29 MAYO 2025**

ESTOS DATOS

2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.
3. La sanción impuesta.
4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción.
5. El plazo para impugnar.
6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo.
7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.

Que, en dicho contexto se procede a desarrollar cada una de las partes de la estructura establecida por Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero previamente se procederá con la identificación del servidor:

## 1. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

NOMBRES Y APELLIDOS	JOHNNY ONCEBAY PARIONA
PUESTO	Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas.
PERIODO DE LABORES	1 de marzo de 2018 al 11 de enero de 2021, designado mediante Resolución Directoral! n.º 062-2018-GRA/DIRESA/HR" MAMLL'A-DE de 23 de febrero de 2018 y Resolución Directoral! n.º 004-2021 GRA/DIRESA/HR "MAMLL'A-DE de 11 de enero de 2021
UNIDAD ORGÁNICA	Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas



## 2. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Informe de Precalificación N° 059-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de fecha mayo de 2024, la secretaria Técnica de Procesos disciplinarios recomienda iniciar Proceso Administrativo Disciplinario al servidor **JOHNNY ONCEBAY PARIONA**, identificado con DNI N° 40525826, por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, del artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal o) **Actuar** o influir en otros servidores **para obtener un beneficio propio** o beneficio para terceros, toda vez que presuntamente habría actuado para obtener un beneficio propio, toda vez que se abrina realizado abonos a su cuenta bancaria por el monto de **S/68 029,78**, toda vez que habría suscrito el comprobante de pago n° 1921 de fecha 24/101/2019 adjunta únicamente el reporte 'Relación de descuentos de la P.U.P de octubre 2019' siendo el medio de pago empleado para efectuar el giro respecto a las operaciones tipo 'ON', durante los años 2017, 2018, 2019 señalados en el **cuadro n° 7 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY-AC**, fue la carta orden electrónica registrado en el SIAF mediante el código '084', siendo advertido mediante el mediante el Oficio N°0283-2022 EF/44.03 de 30 de junio de 2022



# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

Ayacucho, **29 MAYO 2025**

PSDS AYAH 23

(apéndice n 04 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY AC) se observa la realización por concepto de gasto-planillas tipo 'ON' por montos distintos y superiores al pago de haberes mensuales de veinte (20) servidores y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo n.º 276 , en donde dicho funcionario se realizó un deposito al DNI 40525826;

### 3. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, con Carta 363-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, de inicio de Proceso Administrativo Disciplinario de fecha mayo del 2024, donde señala los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión:

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el Exp N° 39-K-2023-HRA/ST, se advierte que el servidor JOHNNY ONCEBAY PARIONA en su condición de Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas, habría presuntamente actuado para obtener un beneficio propio, toda vez que se abrina realizado abonos a su cuenta bancaria por el monto de S/68 029,78, toda vez que habría suscrito el comprobante de pago n° 1921 de fecha 24/101/2019 adjunta únicamente el reporte 'Relación de descuentos de la P.U.P de octubre 2019' siendo el medio de pago empleado para efectuar el giro respecto a las operaciones tipo 'ON', durante los años 2017, 2018, 2019 señalados en el cuadro n ° 7 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY•AC, fue la carta orden electrónica registrado en el SIAF mediante el código '084', siendo advertido mediante el mediante el Oficio N°0283-2022 EF/44.03 de 30 de junio de 2022 (apéndice n 04 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY•AC) se observa la realización por concepto de gasto-planillas tipo 'ON' por montos distintos y superiores al pago de haberes mensuales de veinte (20) servidores y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo n.º 276 , en donde dicho funcionario se realizó un deposito al DNI 40525826;

### 4. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA:

#### 4.1. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA INCURRIDA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Que, el servidor Johnny Oncebay Pariona, en su condición de Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas, habría presuntamente actuado para obtener un beneficio propio, toda vez que se habría realizado abonos a su cuenta bancaria por el monto de **S/68 029,78**, toda vez que habría suscrito el comprobante de pago n° 1921 de fecha 24/101/2019 adjunta únicamente el reporte 'Relación de descuentos de la P.U.P de octubre 2019' siendo el medio de pago empleado para efectuar el giro respecto a las operaciones tipo 'ON', durante los años 2017, 2018,



# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

29 MAYO 2025

Ayacucho, .....

2019 señalados en el cuadro n° 7 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY AC, fue la carta orden electrónica registrado en el SIAF mediante el código '084', siendo advertido mediante el mediante el Oficio N°0283-2022 EF/44.03 de 30 de junio de 2022 (apéndice n 04 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY AC) se observa la realización por concepto de gasto-planillas tipo 'ON' por montos distintos y superiores al pago de haberes mensuales de veinte (20) servidores y funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo n.º 276 , en donde dicho funcionario se realizó un deposito al DNI 40525826;

#### 4.2. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

La conducta investigada contra el servidor **JOHNNY ONCEBAY PARIONA**, en su condición de Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

##### Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil

##### Artículo 85.- faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

**en su literal: o) Actuar** o influir en otros servidores **para obtener un beneficio propio** o beneficio para terceros;

#### 4.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.

En presente caso materia de análisis, el servidor **JOHNNY ONCEBAY PARIONA**, en su condición de Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, habría cometido infracción a la ley del Servicio Civil, en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal o) "**Actuar** o influir en otros servidores **para obtener un beneficio propio** o beneficio para terceros", por cuanto se puede advertir que la conducta cometida, es el haber actuado para obtener un beneficio propio, toda vez que se habría realizado abonos a su cuenta bancaria por el monto de **S/68 029,78**, toda vez que habría suscrito el comprobante de pago n° 1921 de fecha 24/10/2019 adjunta únicamente el reporte 'Relación de descuentos de la P.U.P de octubre 2019' siendo el medio de pago empleado para efectuar el giro respecto a las operaciones tipo 'ON', durante los años 2017, 2018, 2019 señalados en el **cuadro n° 7 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY AC**, fue la carta orden electrónica registrado en el SIAF mediante el código '084', siendo advertido mediante el mediante el Oficio N°0283-2022 EF/44.03 de 30 de junio de 2022 (apéndice n 04 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY AC) se observa la realización por concepto de gasto-planillas tipo 'ON' por montos distintos y superiores al pago de haberes mensuales de veinte (20) servidores y



# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

Ayacucho, **29 MAYO 2025**

funcionarios sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, donde dicho funcionario se realizó un depósito al DNI 40525826, por lo que amerita una sanción disciplinaria de DESTITUCION, conforme lo establece el literal c) del artículo 88°, de la Ley N° 30057, Ley el Servicio Civil;

#### 4.4. MEDIOS PROBATORIOS QUE LO SUSTENTAN:

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el EXP N° 39 K-2023-HRA/ST, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria, por parte del servidor, del cual se ha podido advertir que, incurrió en presunta falta administrativa.

4.4.1. Comprobante de pago N° 1921 de 24 de octubre de 201910 (Apéndice n.° 71), expediente SIAF n. ° 00003300, por concepto de IMPORTE QUE SE GIRA. RETENCIONES DEL PERSONAL DEL HRA (IMP. A LA RENTA REMUNERAC.), DEL PERSONAL DEL HRA, RELACIÓN ADJUNTA, DE FTE. FTO. RECURSOS ORDINARIOS, OCTUBRE 2019" por el importe de S/141 079.00, consignando como medio de pago "transferencia a cuenta de terceros n. • 19100712", suscritos por los señores: Hugo Esteban Salazar Pedroza como jefe de la Oficina de Administración; Johnny Oncebay Pariona, jefe de la unidad de Economía y Finanzas; (del 21 de octubre de 2019 al 9 de junio de 2020 y del 14 de setiembre de 2020 al 14 de enero de 2021) (Apéndice n.° 72 del INFORME DE AUDITORÍA N° 11011-2023-CG/GRAY•AC).

4.4.1. El Informe N° 280-2021-HR 'MAMLL' A-OA/UEF-JVP. de 30 de setiembre de 2021 (**Apéndice n.° 14**). oficio n.° 1546-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR 'MAMLL' ADE. de 19 de mayo de 2022 (**Apéndice n.° 15**), oficio n.° 3893-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR'MAMLL' A-DE. de 11 de noviembre de 2022 (Apéndice n.° 16) y oficio n. ° 044-2023-GRA/GG-GRSDIRESA/ HR-MAMLL-A-OA-UP de 10 de marzo de 2023 (**Apéndice n.° 17**), a través de los cuales la Entidad remite las Planillas Únicas de Pagos de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, además de planillas adicionales, se observa que los veinte (20) funcionarios y servidores de la Entidad, durante los periodos 2017, 2018, 2019 y 2020, percibieron sus remuneraciones mensuales conforme consta en las Planillas;

#### 4.5. ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR:

Que, en el marco de lo establecido en el artículo 93.1 de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>2</sup>, el Órgano Instructor procedió a la notificación de la Carta N° 363-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, con fecha 29 de mayo de 2024, con la cual se comunica el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo

<sup>2</sup> Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE.



# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

29 MAYO 2025

Ayacucho, .....

válidamente notificado, cumpliendo con el procedimiento de notificación previsto en los artículos 21° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, por lo que, habiendo sido debidamente notificado, el servidor investigado no ha presentado su descargo, por ello se mantiene los cargos imputados en su contra.

4.5.1. Que, conforme dispone el artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el administrado "Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga". **Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa**. "Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto"; Por lo que, en vista de que el servidor imputado no ha formulado su descargo en el plazo establecido conforme a ley, amerita emitir pronunciamiento respecto a la existencia o no de las faltas de carácter disciplinario imputadas y por ende determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor procesado.

4.5.2. No pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en esta disposición, la instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enervan las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normatividad de la materia. Que, al respecto es necesario recordar el espíritu de la Ley de Servicio Civil, tiene la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria, que los hechos imputados se encuentra expresamente tipificada en lo establecido en el artículo 85° literal o) del mismo cuerpo normativo, los mismo que se subsumen en las leyes conexas que señala la ley, o que las áreas encargadas de realizar la investigación cuenten con la competencia respectiva, en consecuencia, no habiendo realizado el descargo y habiendo vencido el plazo establecido por ley sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto;

## 5. CRITERIOS PARA LA IMPOSICION DE LA SANCION:

Los principios de la proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Estado, pues el principio de razonabilidad implica una valoración respecto al razonamiento del juzgador expresado en la decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de la proporcionalidad con sus tres sub principios: De adecuación, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...).



# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

Ayacucho, **29 MAYO 2025**

2505 07AM 2 1

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser contabilizados con otras cláusulas o principios, igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (...).

Que, en atención al artículo 91° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 87° de la citada Ley, la entidad en cada caso, contempla no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor para determinar la sanción aplicable al caso, lo cual deber ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	SI CONFIGURA.  El servidor investigado, ha hecho uso de su cargo para su beneficio propio y beneficio a terceros, contraviniendo el principio de probidad y la prohibición de obtener ventajas indebidas.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	NO SE CONFIGURA,
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	SI CONFIGURA.  El servidor investigado, al momento de la comisión de la falta desempeñaba el cargo de Jefe de la Unidad de Economía y finanzas del Hospital Regional de Ayacucho.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	SI CONFIGURA.  Toda vez que la infracción cometida por el servidor investigado, ha sido en una situación de emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19, por el cual dichos recursos económicos utilizados hubieran sido utilizados para la contratación de profesionales médicos y afines para salvaguardar la salud de la población.



# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

29 MAYO 2025

Ayacucho, .....

REG: PPH 01

e) La concurrencia de varias faltas.	NO SE CONFIGURA
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	SI CONFIGURA  Toda vez en los similares hechos investigados gran cantidad de funcionarios y servidores han participado, por lo mismo están siendo investigados a nivel administrativo y también judicialmente.
g) La reincidencia en la comisión de la falta	NO SE CONFIGURA
h) La continuidad en la comisión de la falta	SI CONFIGURA esta condición, toda vez que el servidor imputado, ha incurrido en la falta de forma continua.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	SI CONFIGURA.  El servidor, en su condición de Jefe de la Unidad de Economía y finanzas habría actuado en beneficio propio toda vez que se abonó a su cuenta bancaria por el monto de S/ 68 029,78.
j) Naturaleza de la infracción	NO SE CONFIGURA
k) Antecedentes del servidor	NO SE CONFIGURA
l) Subsanción voluntaria	SI CONFIGURA.  El servidor, no ha reparado el daño causado antes ni después del inicio del procedimiento
m) Intencionalidad en la conducta del infractor	SI CONFIGURA.  El servidor investigado, al cometer la falta tenía pleno conocimiento de que su conducta generaría un perjuicio económico a la entidad hospitalaria, trayendo consigo la afectación presupuestaria de la entidad y el incumplimiento de los objetivos institucionales.
n) Reconocimiento de responsabilidad	NO SE CONFIGURA



5.1. Que, el artículo 104º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, establece los supuestos eximentes de responsabilidad los siguientes: a) Incapacidad mental debidamente comprobada por la autoridad competente, b) Caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada, c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, e) La

# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

29 MAYO 2025

Ayacucho, .....

2505 17AM P.S

actuación funcional en caso de catástrofe o desastre, naturales o inducidos que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas o indispensables, y f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social o relacionadas a la salud u orden público, cuando en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos; asimismo el último párrafo del artículo 103° del citado Reglamento General, recoge el supuesto atenuante de responsabilidad administrativa disciplinaria, la subsanación voluntaria por parte del servidor civil, del acto u omisión imputada como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio de PAD; sin embargo, en el presente caso el servidor investigado no se encuentra dentro de los supuestos eximentes ni atenuantes de responsabilidad administrativa invocados en la normativa en referencia, más por el contrario su actuar ha generado enorme perjuicio económico y moral a la entidad, como se ha determinado en el presente informe.



5.2. Que, de acuerdo a lo señalado en la descripción de los hechos, y de conformidad a lo establecido en el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que señala: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la correspondiente sanción de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la presente ley y su reglamento.



5.3. Por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, concordante con el artículo 248° numeral 3 de la mencionada ley, recogen el Principio de Razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otras, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiendo tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados, en ese sentido, **graduando dentro del marco de la proporcionalidad entre el bien jurídico infringido y el daño ocasionado a la entidad con la infracción de la normativa, es prudente imponer la sanción de destitución.**

5.4. En tal sentido, para el cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo F de la Directiva N° 02-2015- SERVIR-GPGSC denominada: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil" y para los fines de la debida motivación del presente acto administrativo, se precisa que los términos, fundamentos, conclusiones y recomendaciones del Informe Instructor, cuenta con

# Resolución Directoral N° 201 -2025

HRA "MAMLL" A-DE

**29 MAYO 2025**

Ayacucho, .....

la conformidad de este Órgano Sancionador y, por consiguiente, forman parte integrante y complementan la motivación de la presente resolución en lo que corresponda;

Por lo tanto, en atención a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

## **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - **IMPONER la SANCIÓN DISCIPLINARIA DE DESTITUCION al servidor JOHNNY ONCEBAY PARIONA** en su calidad Jefe de la Unidad de Economía y Finanzas del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho, por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el literal o) "**Actuar** o influir en otros servidores **para obtener un beneficio propio** o beneficio para terceros" del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por los fundamentos expuestos en el presente informe.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - **NOTIFICAR** la presente resolución al servidor **JOHNNY ONCEBAY PARIONA**, para su conocimiento y fines que correspondan.

**ARTÍCULO TERCERO.** - **PRECISAR** que, de conformidad con los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación con la presente resolución el servidor está facultado a interponer recursos de reconsideración y apelación contra la presente resolución, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso del recurso de reconsideración resolverá la misma que emite la presente resolución y el recurso de apelación se elevará al Tribunal del Servicio Civil,

**ARTÍCULO CUARTO.** - **DISPONER** a la Unidad de Recursos Humanos que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución sea registrada en el correspondiente Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC)

**ARTICULO QUINTO.** - Remitir el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



  
GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO  
DR. JOSE RAMÓN PAREDES CABEL  
DIRECTOR EJECUTIVO

